

Consideraciones Legales sobre el Hostigamiento Laboral

Seminario Laboral de la Cámara de Comercio de Puerto Rico
27 de abril de 2011

Lcda. Myriam E. Matos Bermúdez
myriam@matoslawoffice.com

¿Qué es el hostigamiento laboral?



- acoso laboral y/o por su término en inglés *mobbing* ("asediar, acosar, acorralar en grupo").
- Se refiere a acciones conducentes a producir miedo, aprehensión o terror en empleados/as en sus lugares de trabajo.

¿Qué es el hostigamiento laboral?

- También se refiere a actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de compañeros/as (entre iguales), de subalternos (en sentido vertical ascendente) o de superiores (en sentido vertical descendente), que tiene el efecto de crear violencia psicológica, cuando la misma se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años.

¿Qué países regulan el hostigamiento laboral?



- Suecia
- Países Bajos
- Francia
- Bélgica
- Dinamarca
- Finlandia
- Colombia
- Cuba
- Chile (proyecto de ley)
- Uruguay (proyecto de ley)

¿Y en Puerto Rico?



- En Puerto Rico no existe legislación que contemple de manera específica el hostigamiento laboral como un acto ilícito, aunque se han producido algunos intentos de promover legislación de manera concreta.

Proyectos de Ley

- P. de la S. 1008 del 7 de octubre de 2005 (Sen. Lucy Arce de Ferrer)
- Para fijar la política pública del gobierno con respecto al acoso laboral; prohibir ese tipo de conducta; definir los términos de aplicabilidad; imponer responsabilidades y deberes del patrono; así como fijar la responsabilidad civil y criminal; instituir el recurso de *injunction* y el procedimiento sumario; honorarios de abogado y costas del proceso judicial; otorgación de dispensa de cumplimiento con remedios administrativos y disponer la vigencia de esta Ley.
- NO SE APROBÓ.

Proyectos de Ley



- El P. de la S. 1008 definía acoso laboral como:
 - ▣ conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona,
 - ▣ que atenta contra derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.
 - ▣ que crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para persona alguna.

Proyectos de Ley



- P. de la S. 2901 (Sen. Velda González)
- Establecía que "el acoso sicológico y moral contamina el entorno laboral y puede tener consecuencias devastadoras en la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen".
- Dicho proyecto de ley utilizó la Ley 17 de Hostigamiento Sexual como modelo para la legislación que sancionará el acoso sicológico con indemnizaciones.
- La pieza abarca a los empleados de los sectores público y privado laboral y educativo.

Proyectos de Ley

- "La carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acosada de cometer el acoso psicológico y moral o su patrono cuando la víctima establezca indicios serios y consistentes de que ha sido víctima de acoso",
- Estipulaba que los jueces con competencia en asuntos laborales verán las demandas por acoso psicológico en el trabajo y los jueces civiles las de instituciones educativas.
- Decía que además de la indemnización, si corresponde, el patrono "en forma solidaria" deberá proveerle "una suma equivalente de tres a 15 veces la remuneración normal y habitual percibida" por el perjudicado.

Proyectos de Ley



- P. de la C. 1946 del 13 de septiembre del 2005 (Rep. González González y Rivera Ramírez)

Portales Relacionados en la Red



- www.mobbingpr.blogspot.com
- www.mobbingopinion.bpweb.net
- www.acosomoral.org
- jackierosado@yahoo.com (Dra. Jackeline Rosado, Psicóloga Clínica)

Portales Relacionados en la Red



- www.mobbingpr.blogspot.com
- www.mobbingopinion.bpweb.net
- www.acosomoral.org
- jackierosado@yahoo.com (Dra. Jackeline Rosado, Psicóloga Clínica)



Consideraciones Legales

Ley Núm. 80 y el concepto de despido constructivo

- **Art. 5. - Definición de despido. (29 L.P.R.A. sec. 185e)**
- A los efectos de las secs. 185a a 185m de este título se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Ley Núm. 80 y el concepto de despido constructivo

- **Art. 5. - Definición de despido. (29 L.P.R.A. sec. 185e)**
- A los efectos de las secs. 185a a 185m de este título se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Ley Núm. 80 y el concepto de despido constructivo

- Según la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, de 2000, promulgada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, un despido constructivo se da por
- [l]os actos voluntarios, onerosos e injustificados dirigidos a obligar al empleado a dejar su cargo cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado para corregir la situación adversa que enfrenta en el trabajo es la renuncia.... [L]a definición que ofrece la ley debe interpretarse conjuntamente con la que brinda el Tribunal Supremo bajo la derogada Ley Núm. 50....

Ley Núm. 80 y el concepto de despido constructivo

- La causa de acción de despido constructivo o tácito tiene tres elementos básicos que tienen que estar presentes para que esa forma de despido ocurra:
 - ▣ acciones de seriedad considerable por parte del patrono; y
 - ▣ el empleado no debe tener otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo, o que aunque el empleado tenga otra alternativa que no sea la renuncia,
 - ▣ el patrono propició una condición de riesgo inminente para la vida o para la salud del empleado. Estas actuaciones deben ser “originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo.

Figueroa Rivera v. El Telar, 2010 TSPR 59

- “Debe quedar claro que el hecho de que un empleado renuncie porque el patrono le impuso condiciones de trabajo más onerosas puede considerarse como un despido, según el Artículo 5 de la Ley Núm. 80...Ese despido, sin embargo, puede estar justificado.”
- “Por ejemplo, puede que la alternativa menos onerosa para el empleado sea la más onerosa para el patrono. Lo que requiere la Ley Núm. 80, supra, y la jurisprudencia antes discutida, es que la actuación del patrono sea razonable y que esté relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Figueroa Rivera v. El Telar, 2010 TSPR 59

- “La regla que propone la Opinión Disidente constituye una camisa de fuerza para el patrono que es contraria al texto y espíritu de la Ley Núm. 80, supra. Acoger dicho criterio sería establecer un escrutinio más estricto que el que contempló el legislador, con el efecto de limitar las facultades gerenciales legítimas del patrono. La Ley Núm. 80, id., no contempla tal cosa.”

Constitución del ELA



- Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1: El concepto de la dignidad humana "La dignidad del ser humano es inviolable".
- Artículo II, Sección 16 de la Carta de Derechos: sobre el derecho de todo trabajador a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.

Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141



- El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización.

Artículo 1803 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5142

- La obligación que impone la sección anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.
- El padre y por muerte o incapacidad de éste, la madre, son responsables de los perjuicios causados por los hijos menores de edad que viven en su compañía.
- Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.
- **Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.**

Artículo 1803 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5142

- El Estado es responsable en este concepto en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular.
- Son, por último, responsables los maestros o directores de artes y oficios respecto a los perjuicios causados por su alumnos o aprendices, mientras permanezcan bajo su custodia.
- **La responsabilidad de que trata esta sección cesará cuando las personas en ella mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.**

OSHA



- Consideraciones respecto al tema de violencia en el lugar de trabajo, no necesariamente hostigamiento laboral o *mobbing*, aunque los temas pueden estar relacionados.
- OSHA Fact Sheet del 2002 (ver anejo de los materiales).



Jurisprudencia Tribunal de Apelaciones

Torres Sánchez v. Banco Gubernamental de Fomento,
2008 WL 898929 (20 de febrero de 2008)

- Demandante alegó discrimen y acoso laboral (mobbing).
- Sentencia Sumaria no procede aún ante argumento de que no existe ninguna legislación o reglamentación que establezca el mobbing o acoso laboral como causa de acción.

Pereles Velázquez v. K-Mart, 2008 WL 5759122 (19 de diciembre de 2008)

- Demandante alegó despido injustificado, mobbing y daños
- Tribunal de Primera Instancia dictó Sentencia Sumaria Parcial desestimando reclamación de mobbing por no existir tal causa de acción en Puerto Rico. Además, resolvió que la mesada es el remedio exclusivo